



La Gestión del Complemento al Rendimiento Profesional



COMPLEMENTO AL RENDIMIENTO PROFESIONAL

Modalidad A

Objetivos:

Enfoque estratégico: ha de ser útil a los equipos de dirección de los centros.

Debe facilitar la **mejora continua** de los resultados de la organización

Debe ayudar a **alinear las actividades** con la estrategia de la organización



RESOLUCION 682/03, DE 28 DE JULIO DE 2003, DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD, SOBRE EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD, FACTOR VARIABLE, AL RENDIMIENTO PROFESIONAL POR CONSECUACION DE RESULTADOS, EN DESARROLLO DEL ACUERDO DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2002, DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACION DE SANIDAD SOBRE POLITICA DE PERSONAL PARA EL PERIODO 2003 A 2005.



RESOLUCION 767/04, DE 12 DE AGOSTO DE 2004, DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD, SOBRE EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD, FACTOR VARIABLE, AL RENDIMIENTO PROFESIONAL POR CONSECUACION DE RESULTADOS, EN DESARROLLO DEL ACUERDO DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2002, DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACION DE SANIDAD SOBRE POLITICA DE PERSONAL PARA EL PERIODO 2003 A 2005.



Complemento al Rendimiento Profesional

- **Real Decreto-Ley 3/1987 de 11 de septiembre, se estableció la posibilidad de una asignación económica variable, denominada Complemento de Productividad, definido como el destinado a la remuneración del especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas.**
- **Acuerdo de 21 de noviembre de 2002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre política de personal para el periodo 2003 a 2005, asimismo en el punto segundo acuerda que para el calculo del Complemento de Productividad factor variable se tendrá en consideración el rendimiento profesional.**
- **En su punto cuarto plantea que se base entre otros aspectos en recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactados mediante la creación de un Complemento de Rendimiento Profesional objetivo y transparente, con cuantías prefijadas y revalorizables anualmente.**



Complemento al Rendimiento Profesional

- **Este complemento retributivo es:**
 - **Variable**
 - **No lineal**
 - **Debe estar vinculado al rendimiento**

- **Vendrá a retribuir (3 Modalidades):**
 - **Modalidad A) Resultados obtenidos por el Servicio o Unidad, por otro el desempeño individual**

 - **Modalidad B) La asunción de tareas adicionales al puesto de trabajo y la participación en programas especiales**

 - **Modalidad C) Nivel de desarrollo profesional alcanzado.**

PRIORIDAD: Estimular aquellas actuaciones afines a los objetivos establecidos por la Organización, incentivando a los Profesionales que contribuyan eficazmente a la consecución de resultados.



Complemento al Rendimiento Profesional

Ámbito de Aplicación:

Se establecen las **cuantías máximas, sin perjuicio del reparto de remanentes, a acreditar a cada categoría o puesto de trabajo que se relacionan en el Anexo I de la presente Resolución, a percibir en concepto del Complemento al Rendimiento Profesional en su modalidad por consecución de resultados.**

PUESTO DE TRABAJO 2.003 PUESTO DE TRABAJO 2.003

COORD. PROV. U. MED. FAM. Y COM. 1.685
JEFE SERVICIO FACULT. 2.295
JEFE SECCION FACULT. 1.685
FACULTAT. ESP.AREA/ ADJUNTO 1.021
F.E.A. RADIOQUIMICO 1.021
F.E.A. FARMACEUTICO 1.021
F.E.A. PSIQUIATRA 1.021
F.E.A. BIOLOGO 1.021
F.E.A. RADIOFISICA HOSPITALARIA 1.021
MEDICO DE FAMILIA S.C.C.U. 997
MEDICO DE ADMISION Y DOCUM. CLINICA 1.021
BROMATOLOGO 855
TECNICO DE SALUD U DOC. M. F. Y COM 785
MEDICO DE FAMILIA 852
MEDICO PEDIATRA 852
MEDICO ODONTOESTOMATOLOGO 852
MEDICO FAMILIA D.C.C.U. 893

MAESTRO INDUST. JEFE EQUIPO 520
INGENIERO TECN. JEFE GRUPO 800
JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO 640
JEFE EQUIPO ADMINISTRATIVO 520
ADMINISTRATIVO 240
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 140
JEFE COCINA 520
COCINERO 240
TELEFONISTA ENCARGADA 240
TELEFONISTA 140
ENCARGADO PERSONAL OFICIO 520
TAPICERO 140
PINTOR 140
PELUQUERO 140
MONITOR 140
MECANICO 140
JARDINERO 140

MEDICO PEDIATRA 852
MEDICO ODONTOESTOMATOLOGO 852
MEDICO FAMILIA D.C.C.U. 893
JEFE BLOQUE ENFERMERIA 980
ENFERMERA SUPERVISORA 805
DIR. TECNICO ESCUELA ENFERMERIA 770
SECR. ESTUDIOS ESCUELA ENFERMERIA 455
PROFESOR ESC. UNIV. ENFERMERIA 455
MATRONA 455
TERAPEUTA OCUPACIONAL 455
FISIOTERAPEUTA 455
ENFERMERA/A.T.S. 455
ENFERMERA DE D.C.C.U 455
TECNICO ESP. LOGOFONIATRIA 455
TECNICO ESPECIALISTA 210
COORD. AUXILIAR ENFERMERIA 385
AUXILIAR DE ENFERMERIA 123
RESPONSABLE GESTORIA USUARIOS 1.600
JEFE SERVICIO ADMINISTRATIVO 1.200
JEFE SECCION ADMINISTRATIVO 1.000
PSICOLOGO 1.000
TECNICO SALUD ATENCION PRIMARIA. 920
TECNICO FUNCION ADMINISTRATIVA 920
TECNICO SUP.MANT./ELECTROMEDICINA 920
INGENIERO SUPERIOR 920
TECNICO MEDIO FUNCION ADMINISTRATIVA 520
TRABAJADOR/ASISTENTE SOCIAL 520
TECNICO PROM. DONACIONES SANGUINEAS 520
PROFESOR E.G.B. 520
COORDINADOR SECTORIAL DE TRASPLANTES 2.295
COORD.. DE PROGRAMAS SECTORIALES 1.685
COORDINACION DE AREA DE SALUD MENTAL 2.295
ADJUNTO ENFERM.C. SALUD 805

MONITOR 140
MECANICO 140
JARDINERO 140
FOTOGRAFO 140
FONTANERO 140
ELECTRICISTA 140
COSTURERA 140
CARPINTERO 140
CALEFACTOR 140
ALBAÑIL 140
CELADOR CONDUCTOR 140
PERSONAL LAVANDERIA Y PLANCHADO 120
PINCHE 120
PEON 120
LIMPIADORA 120
CELADOR ENCARGADO TURNO 400
CELADOR 120
CELADOR DE CUIDADOS ESPECIALES 120
CELADOR AUX. AUTOPSIA 120
CELADOR ANIMALARIO 120
CELADOR ALMACENERO 120
MEDICO GRAL DE HOSPITAL 997
JEFE DEPARTAMENTO FACULT. 2.295
BIBLIOTECARIO 920
PROGRAMADOR 240
CONTROLADOR SUMINISTROS 520
JEFE PERSONAL SUBALTERNO 520
GOBERNANTA 520
AUX.ENF.(FUNC. TECNICO ESPECIALISTA) 210
COORDINACION DE UNIDAD SALUD MENTAL 1.685
COORD. PROVINCIAL R DE SALUD.MENTAL 1.685
JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO ATENCION PRIM. 640
DIR. CENTRO SALUD 1.685



Complemento al Rendimiento Profesional

Definición de Objetivos I:

Para cada puesto de trabajo de los que figuran en el Anexo I, se establecen:

● **OBJETIVOS COMUNES: 40%**

Responden al enfoque estratégico de la Organización.

Para el *Personal no Sanitario* los objetivos comunes suponen un **20 %**; asimismo aquellas *categorías que no tengan objetivos comunes el 100%* corresponden a objetivos específicos de su Centro, Servicio o Unidad..

● **OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 60%**

Cada Centro a su vez definirá con sus Responsables de Unidad o Servicio este porcentaje, siempre en consonancia con la consecución de resultados de la Organización y el cumplimiento del Contrato Programa para cada ejercicio.



Complemento al Rendimiento Profesional

Definición de Objetivos II:

- Los objetivos, cuyo número será reducido, deben ser **pactados y alcanzables por el equipo**, adecuándose a las características del Centro, del Servicio o Unidad y a los profesionales, en línea con los de la organización.
- Los objetivos serán **ponderados** en función de la importancia y la prioridad en su consecución y en función de la **categoría profesional y su nivel de influencia en el logro**.





Complemento al Rendimiento Profesional

Definición de Objetivos IV:

- Para todos los objetivos se definirá una ficha según el modelo siguiente:

COMPLEMENTO AL RENDIMIENTO	CATEGORÍA:
OBJETIVO	
Definición del Indicador:	
Fórmula:	
Fuente:	Unidad:
	Periodicidad:



Complemento al Rendimiento Profesional

Definición de Objetivos V:

**COMPLEMENTO AL
RENDIMIENTO**

CATEGORÍA: Enfermeras de Familia (EBAP)

Valoración Enfermera de Incontinencia

Definición del Indicador:

Se define como el % de pacientes con valoración enfermera de incontinencia y la correcta indicación de medidas coadyuvantes (pañal, capuchón, etc).

Fórmula:

$$\frac{\text{Nº de pacientes con valoración enfermera de incontinencia} \times 100}{\text{Total de pacientes diagnosticados de incontinencia}}$$

Fuente:

DIRAYA / SIGAP

Unidad: EBAP-CAP

Periodicidad: CUATRIMESTRAL

SISTEMA DE DISTRIBUCION

Todos los miembros de la Unidad, Servicio o equipo de trabajo, firmarán el **Acuerdo de Objetivos**, donde se especificará la relación nominal de los miembros del equipo categoría y vinculación laboral, así como todos los objetivos, tanto comunes como específicos, anexando las fichas correspondientes.



Complemento al Rendimiento Profesional

Sistema de Distribución I:

- Este complemento de Productividad al Rendimiento Profesional **primara la consecución de resultados del equipo y la consecución de resultados de carácter individual** de cada profesional integrante del mismo por lo que en la evaluación se tendrán en cuentan:
 - **90%** de las cantidades asignadas individualmente podrá serlo en concepto de la **consecución de resultados por el Equipo**, Servicio y Unidad.
 - Un **10%** de la cantidad acreditada para cada puesto de trabajo estará en función de la **Evaluación del Desempeño Individual**.



Complemento al Rendimiento Profesional

Sistema de Distribución II:

- **En ningún caso** se realizará por medio de **asignaciones lineales**, ya sea por categorías, puestos de trabajo o similares.
- El **responsable del reparto** de las cantidades asignadas: **Gerente** del Centro o Director del Distrito Sanitario de Atención Primaria, a propuesta del Responsable de la Unidad.
- Cada **semestre** se llevara a cabo la evaluación precisa por la Dirección del Centro, que permita **determinar las cuantías a cuenta** con carácter provisional que percibirán los profesionales y **adoptar las medidas correctoras** en el sentido que proceda.
- Si el periodo de **desempeño < semestre**, como consecuencia de un cambio de puesto de trabajo, el **importe según la valoración obtenida** se devengará en la **parte proporcional** correspondiente **al periodo** desempeñado en cada equipo.
- En **ningún caso**, la percepción de las cantidades a que se refiere esta Resolución, **originará** ningún tipo de **derecho individual**.



Complemento al Rendimiento Profesional

Sistema de Distribución de Remanentes I:

- 1^o **Establecimiento del nivel medio** alcanzado en la consecución de Resultados por las distintas Unidades.
- 2^o Las Unidades que estén **por encima de ese Nivel Medio** serán susceptibles de recibir **REMANENTES DE EQUIPO**.
- 3^o **Se distribuirán en función del número de profesionales y de la cuantía del C.R.P. y del grado de cumplimiento de cada equipo receptor.**
- 4^o Para la percepción de **REMANENTES** se debe obtener como mínimo una puntuación en **EDP ≥ 5 (0-10)**.

Para la distribución de Remanentes, hay que tener en cuenta:

- 5^o
 - En AP, se distribuirá entre las distintas ZBS.
 - En AE, el ámbito es el hospital.
 - En todos los casos, las Unidades o Equipos deben ser comparables entre sí, diferenciando las Unidades Asistenciales de las No Asistenciales.



Complemento al Rendimiento Profesional

Sistema de Distribución de Remanentes II:

6^o

El 10% del C.R.P. destinado a la E.D.P se distribuirá en proporción a la evaluación del profesional y en relación con su cuantía.

7^o

La cantidad no asignada por evaluación inferior a 10, configurara el bloque de **REMANENTES INDIVIDUAL**, que se distribuirá, en primer lugar a los miembros del equipo que **superen el 5 en la EDP** en proporción a la evaluación y a la cuantía asignada para cada puesto en el C.R.P., **en su defecto engrosara la bolsa general de Remanentes de Equipo.**

8^o

¿Cuándo se realiza el abono?

1º Semestre: Evaluación hasta 30 junio, **40%** en Compl. Octubre

2º Semestre: Evaluación hasta 31 diciembre, **50% + 10% EDP + Remanentes**, en Compl. Abril.



Complemento al Rendimiento Profesional

Sistema de Evaluación:

- Todo profesional debe estar integrado en una Unidad o Equipo de trabajo.
- No se consideraran periodo de desempeño del puesto a efectos percepción CRP:
Excedencias,
Reducciones de Jornadas,
Situaciones de IT por Enfermedad Común,
Permisos sin Sueldo; a efectos de valoración para la consecución del Complemento al Rendimiento Profesional.
- *Eventuales y Sustitutos*, deberá prestar servicios por un periodo consecutivo => *4 meses* en la misma categoría, Equipo de trabajo, Servicio o Unidad.
- Puede ocurrir que del resultado de la evaluación anual se desprendiese la *obligación de reintegros de las cantidades a cuenta.*
- *Liberados sindicales*, recibirá la cantidad que figura en las tablas, *no* participando en el *reparto de remanentes.*
- Tanto los objetivos a evaluar como la cantidades que perciban cada profesional por este concepto, serán de *conocimiento publico* .



Metodología de trabajo

Método de Trabajo. 9 Pasos:

Definición de los Grupos en que se ha dividido el personal del Centro

Definición de los Equipos, responsables y miembros de cada Equipo.

Definición de Objetivos, Indicadores, y la Ponderación.

Reunión con los responsables de cada Unidad para presentar el proyecto y negociar Objetivos Específicos



Reuniones continuas con las Comisiones de Seguimientos del Centro

Creación de un documento para cada componente de cada Unidad.

Presentación del 'Proyecto de CRP' en cada una de las Unidades.

Recogida de los 'Recibí' de cada uno de los profesionales.

DOCUMENTO en el que aparece la filosofía de la EDP. *Talleres de Formación EASP*



Aplicación para la Gestión del CRP en el SAS

RENDIMIENTO PROFESIONAL



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

GESTIÓN DEL COMPLEMENTO AL RENDIMIENTO PROFESIONAL

- DICCIONARIOS
- OBJETIVOS/UNIDADES
- LISTADOS
- ←



Inicio | Bande... | about:... | GERH... | ES | 19:08



“Por medio del salario un patrono puede pagar la presencia física del trabajador, pero la entrega, la dedicación, la sonrisa, hay que ganarlas día a día”.





Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD